

I. Resumen y conclusiones de la Investigación

En este capítulo se resumen brevemente los contenidos de los capítulos posteriores y se presentan los principales resultados de cada uno de ellos.

Capítulo II

Desarrollos teóricos, información disponible y planteamiento de interrogantes e hipótesis sobre las PYMES.

La experiencia internacional respecto a esquemas de desarrollo de las pequeñas empresas permite distinguir cuatro modelos: i) el modelo japonés, en el que la gran empresa es provista de bienes y servicios intermedios a través de la subcontratación de empresas medianas, las que a su vez subcontratan a empresas más pequeñas. Así, hay una integración vertical en el que la gran empresa sirve de locomotora de arrastre ii) el modelo italiano, en el cual pequeñas empresas trabajan bajo esquemas de cooperación para atender demandas en el mercado de bienes finales, constituyendo un modelo de integración horizontal iii) el modelo americano, basado en las franquicias y en el que un gran número de pequeñas empresas forman una red, la que es liderada por una casa matriz o empresa líder, y iv) el modelo canadiense, sustentado principalmente en el apoyo estatal a las unidades productivas de menor escala. En el Perú, no es clara la predominancia de algunos de estos modelos y, más bien, lo que existe es un vasto sector de micro empresas, con débil articulación vertical y horizontal. Esto se refleja en una distribución por tamaño de las empresas con un perfil distinto al de países desarrollados, es decir: una débil presencia de los estratos medianos y pequeños y un estrato de microempresa desproporcionadamente grande y en muchos casos con escaso potencial de crecimiento.

Respecto a la distribución por tamaño de las empresas, en teoría existen cuatro enfoques que deben tenerse en cuenta: el tecnológico, el institucional, el de competencia imperfecta y los enfoques dinámicos. Para el caso peruano, los dos primeros enfoques parecen ser los más relevantes para entender algunos aspectos de las pequeñas empresas. Bajo el enfoque tecnológico, el tamaño óptimo de la empresa básicamente queda determinado por la interacción de economías de escala en la “tecnología de producción” con des-economías en la “tecnología de organización”. En tanto, el enfoque institucional pasa por reconocer la existencia de costos de transacción asociados al proceso de asignación de recursos para llevar adelante un proceso productivo, tales como actividades de contratación y negociación. La empresa resulta como el tipo de organización que lograría minimizar tales costos. En esta línea de literatura se encuentran aspectos teóricos ligados al tema de los esquemas de cooperación entre empresas. Así, estos arreglos de cooperación en algunos casos son capaces de obtener los beneficios de la integración intra-empresa sin incurrir en los costos burocráticos y de inflexibilidades

de tal integración. Una red de pequeñas empresas, cooperando entre sí, lograría beneficiarse simultáneamente de la “flexibilización” y la “especialización”.

Existe un grupo de trabajos que se centran en estudiar las restricciones e imperfecciones de mercado que afectan a las micro y pequeñas empresas. Una de las características que más se resalta respecto del sector de la pequeña empresa, tanto en el Perú como al nivel internacional, es el desigual acceso al crédito y recursos externos que obtiene en comparación a la gran empresa. Entre las explicaciones a este problema se menciona la insuficiencia de garantías por parte de las PYMES y los relativamente mayores costos de administración de carteras que representan estas empresas para el sistema bancario tradicional. La experiencia y los avances teóricos, con relación a eliminar esta restricción, apuntan al desarrollo de una tecnología financiera que logre la sustitución de estas garantías por información; la cual pueda ser obtenida cada vez a menores costos.

Otra de las limitaciones que enfrentan las PYMES es el acceso a los llamados Servicios de Desarrollo Empresarial SDE para realizar su actividad empresarial, como: servicios de información sobre mercados y tecnología, asistencia técnica, etc. Las unidades pequeñas, por su escasez de recursos, dependen la mayor parte de las veces de la provisión externa de estos servicios. Tal parece que el mercado no ha generado espontánea y privadamente el total de la oferta de estos servicios. Esto ha llevado a la generación de diversos programas de apoyo por parte de entes gubernamentales y ONGs. Sin embargo, no existe todavía en el país un balance global que incorpore los costos y beneficios totales de tales programas.

Un tercer aspecto en torno a las PYMES, y sobre el cual existen amplios esfuerzos de investigación, es el de la informalidad. Existen diversas visiones sobre este tema. Por ejemplo, la OIT-PREALC interpreta este fenómeno como consecuencia de una distorsión en el sector formal moderno. En el Perú, la aparición de este sector tendría sus bases en la estructura tecnológica del sector empresarial moderno, intensiva en capital e incapaz de consumir el total de la oferta de mano de obra. En esta interpretación la informalidad es una opción involuntaria y está compuesta por trabajadores que no logran emplearse en las empresas modernas y que se ven obligados a pertenecer a unidades productivas de baja productividad e intensivas en el factor trabajo. Una definición alternativa es la “legalista”, la cual pone el énfasis en el cumplimiento del marco legal por parte de las empresas. Bajo esta visión se sostiene que la informalidad no es más que la respuesta espontánea de las clases populares ante una situación en la cual la legalidad es un privilegio al que sólo se accede a través del poder económico y político. Trabajos más recientes parecen conjugar ambas visiones. Así, la informalidad urbana en el Perú sería para algunos una opción voluntaria y permanente de autoempleo, en tanto que para otros es una opción de empleo involuntaria forzada por las restricciones de empleo en el sector formal moderno.

Respecto al recurso humano que emplean las micro y pequeñas empresas, los datos muestran que en el Perú los estratos empresariales de menor escala concentran relativamente empleo de menor calificación. Esto determinaría la baja productividad

de este sector. Por otro lado, el bajo nivel de preparación y de inversión inicial que requieren las empresas PYMES facilita la libre entrada de empresas al sector, lo cual explicaría en parte el elevado número existente. Otra característica del empleo en las PYMES es la relativamente mayor presencia femenina en comparación a la gran empresa.

Diversas investigaciones en el campo internacional buscan entender cómo se conforman las decisiones que llevarían a un individuo a entrar a –o salir de– la actividad independiente o el autoempleo y dejar la –o entrar a la– vida asalariada. Algunos resultados muestran que la probabilidad de entrar al auto-empleo parece independiente de la edad y de la experiencia acumulada como asalariado, que la probabilidad de dejar el auto-empleo es menor mientras más años se tiene como auto-empleado y que el retorno a la experiencia como asalariado es menor en el trabajo como auto-empleado que en el trabajo como asalariado. Por otro lado, existe también diversa evidencia en favor de la idea que los empresarios enfrentan restricciones de liquidez y que por lo tanto agentes que cuentan con mayores activos propios tienen más probabilidad de convertirse en empresarios. Para el caso peruano no se cuenta aún con trabajos que analicen rigurosamente la presencia de estas relaciones.

Respecto al capital y tecnología utilizada por las pequeñas empresas se conoce que operan con bajos niveles de capital y con tecnologías que distan de ser las más avanzadas y principalmente intensivas en trabajo. En el Perú un rasgo particular de las micro y pequeñas empresas es el contar en muchos casos con maquinaria y equipo de diseño propio (“hechizas”), o de segunda mano; normalmente sin un mantenimiento de forma programada.

Distintos estudios muestran la existencia de diversas estrategias que siguen los empresarios de las unidades productivas de pequeña escala para alcanzar mejoras en sus desempeños. Se presume que existen diversas estrategias, en tanto los empresarios responden a diversas racionalidades y entornos. Algunos estudios para el Perú muestran la presencia de un grupo heterogéneo de micro y pequeñas empresas con características propias, que van desde la empresa netamente familiar hasta aquellas con características más modernas y que pasan por relaciones de mercado en el mercado de factores y de bienes finales.

En cuanto a la información disponible y estudios cuantitativos sobre la micro y pequeña empresa la última información censal disponible corresponde al III Censo Nacional Económico (1993), en tanto que para Lima se dispone de una actualización de dicho censo realizada en 1996. Los resultados muestran que del total de establecimientos informantes en todo el país (el 60.1% de los censados y que ascienden a 390 mil), el 90.4% son micro empresas (entre 1 y 4 personas ocupadas), el 7.3% son pequeñas (entre 5 y 19 personas ocupadas) y sólo el 2.3% emplean a 20 o más personas. Sin embargo tales cifras pueden estar distorsionadas en tanto no separan a las empresas unipersonales de las cifras globales y por otro lado pueden no contabilizar un gran número de empresas informales. Al margen de tales errores, las cifras son indicativas del vasto número de micro y pequeñas empresas en el país.

Respecto a las estadísticas de Personal Ocupado se observa que las microempresas concentran el 28.9% del total, las pequeñas el 14.4% y las de más de 20 personas el 56.7%.

Otra fuente de información sobre las PYMES, comúnmente citada, es la “Encuesta a Unidades Productivas de Pequeña Escala en Lima Metropolitana 1989 (BCRP 1992)”. Este trabajo da cuenta de 775,259 unidades productivas con 50 o menos personas ocupadas, de las cuales el 66% corresponden a empresas unipersonales, el 29% a empresas de 2 a 4 trabajadores, 3.1% en el rango de 5 a 9 y 1% en el rango de 10 a 50.

Para el análisis de la PEA en las PYMES típicamente se utiliza información de Encuestas de Hogares, tales como las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHO) o las Encuestas nacionales de Niveles de Vida (ENNIV). Según información del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para 1997, del total de la PEA urbana ocupada en el sector empresarial privado (excluye a los independientes) el 52% labora en micro-empresas (2 a 9 trabajadores), el 21.5% en la pequeña empresa (10 a 49 trabajadores) y el 26.5% en la mediana y gran empresa. Otros trabajos en los cuales se presentan estadísticas relevantes sobre PYMES son: “Determinantes del Empleo en las Micro y Pequeñas Empresas 1995 - 1998” (INEI 2000), “Riqueza Popular, Pasión y Gloria de la Pequeña Empresa” de Fernando Villarán (1998), y Saavedra (1998), "Empleo, Productividad e Ingresos Perú 1990-1996".

Capítulo III

Encuesta aplicada a PYMES del sector Confecciones, Metalmecánica y Servicios Informáticos.

Se aplicó una encuesta a empresas PYMES de los sectores Confecciones y Metalmecánica en cinco ciudades principales del país (Lima Metropolitana, Arequipa, Trujillo, Huancayo y Juliaca), y del sector Servicios Informáticos en la ciudad de Lima.

Se entrevistaron a 252 PYMES del sector Confecciones, 287 de Metalmecánica y 115 de Servicios Informáticos. De estas 115 últimas, 70 fueron Cabinas Públicas de Internet, 30 se dedicaban al ensamblaje de computadoras y 15 a la elaboración de software. La información obtenida está referida tanto al entorno en que se desenvuelve la PYME, así como a características propias de la empresa.

En las secciones del presente capítulo el lector encontrará información sobre los objetivos de la encuesta y se describen los diversos aspectos metodológicos de la misma, entre ellos la cobertura geográfica, el universo estudiado y el tipo de muestreo empleado.

Finalmente, en este capítulo se discuten algunas dificultades y restricciones que se dieron durante el proceso de ejecución de la encuesta. Entre ellas cabe mencionar las limitaciones para realizar entrevistas en empresas medianas y la deficiente calidad de los directorios de empresas disponibles, lo cual limita la

conformación de marcos muestrales apropiados. Así, se constata que la naturaleza misma de las micro y pequeñas empresas (que les permite un alto grado de movilidad) y la relativa facilidad con la que pueden aparecer y desaparecer, hacen que los directorios disponibles en el país de establecimientos económicos, especialmente del sector PYMES, pierdan rápidamente plena validez. Esto plantea el reto de concebir sistemas de muestreo de PYMES que permitan mejorar los métodos convencionales y el diseño de directorios dinámicos que sean capaces de detectar rápidamente la aparición y desaparición de establecimientos.

Capítulo IV *Análisis de los sectores a estudiar*

En este capítulo se realiza una breve caracterización de los sectores que son materia del estudio: confecciones, metal mecánica y servicios informáticos. Con ello se busca poner en perspectiva a las micro y pequeñas empresas en relación al sector en el que se desempeñan, así como dimensionar las muestra de empresas encuestadas versus la población utilizada para el muestreo respectivo.

Se encuentra que en los sectores confecciones y metalmecánica se presenta una situación en el que co-existe un vasto número de micro y pequeñas empresas con un grupo bastante más reducido de medianas y pequeñas empresas. Por ejemplo, en el caso del sector confecciones se estima que el 81% de empresas no cuenta con más de 5 personas ocupadas y que sólo el 2% posee más de 40 trabajadores, situación que se repite en el caso de metalmecánica. Asimismo, se comprueba que en Lima se concentran principalmente las empresas de mayor envergadura.

Se plantea que un análisis sectorial sobre las PYMES debe tomar en cuenta por lo menos dos dimensiones: la capacidad de crear riqueza y la capacidad de crear empleo. Así, el análisis realizado muestra por un lado que la capacidad de generación de riqueza por parte de las PYMES de confecciones y metalmecánica es relativamente menor en términos agregados. En el caso de confecciones, las estimaciones realizadas indican que el total de ingresos generados por casi 250 micro y pequeñas empresas es menor a los US\$ 15 millones anuales (lo que en términos de valor agregado representaría montos bastante menores) y gruesas aproximaciones indican que el total de las micro y pequeñas empresa genera alrededor de US\$ 90 millones al año. Si esto se compara con el hecho de que en 1,999 las diez empresas confeccionistas más grandes del país mostraban ingresos anuales superiores a los US\$ 17 millones anuales cada una, es evidente que la creación de valor no es particularmente importante en las empresas de menor escala. Algo similar sucede en el caso de las empresas de metalmecánica.

En cuanto al empleo generado por las PYME, las estimaciones realizadas señalan que las micro y pequeñas empresas en los sectores confecciones y metal-mecánica demandan entre el 60 y 80% de la mano de obra total de estas actividades. Sin embargo, debe señalarse que no necesariamente hay un correlato entre más empleo (medido sobretodo como número de trabajadores) y mayor generación de riqueza. No es de extrañar que en países en desarrollo y donde el sub-empleo es

importante lo que se observe son procesos en los cuales la misma riqueza se reparta entre cada vez más personas. No puede descartarse que entre las PYMES, o un sector de ellas en estos dos sectores, suceda algo similar; en tanto lo que se tiene es una relativamente escasa generación de riqueza que es repartida entre una gran cantidad de agentes económicos, dando como resultado bajos niveles de ingreso para cada uno de ellos. Una mirada alentadora ante este panorama muestra que hay un gran espacio para la creación de mayor valor por parte de las micro y pequeñas empresas.

Un tercer sector analizado lo constituye el de servicios informáticos. Siendo poco lo que se conoce de él, los resultados aquí mostrados quedan a la espera de estimaciones más rigurosas que ayuden a mejorar la comprensión del mismo. En general, lo que se encuentra es que la importancia económica del mismo todavía es menor. Así, en el rubro Cabinas de Internet, se estima que no se habrían generado más de 3,500 puestos de trabajo directos y que al nivel agregado el universo de Cabinas genera ingresos por sólo unos US\$ 18 millones anuales, de los cuales no todo es valor agregado neto ya que buena parte del mismo deberá dedicarse a la reposición de los equipos y otro alto porcentaje a pagar el costo de las telecomunicaciones.

En el caso del ensamblaje de computadoras se encuentra que en el país se ensamblan aproximadamente unos 100,000 equipos al año. Sin embargo, el valor agregado por equipo ensamblado es bajo, el que se logra principalmente por mano de obra de calificación intermedia. Un sencillo ejercicio muestra que sólo se necesitarían 104 operarios para ensamblar esa cantidad de equipos anualmente.

En el caso del desarrollo de software la situación es inversa. Está es una actividad de alto valor agregado pero que en el país todavía tiene un escaso desarrollo. Algunas fuentes consultadas señalan la presencia de unas 100 empresas formalmente constituidas, las cuáles alcanzarían a generar ingresos del orden de los US\$ 40 millones anuales.

Capítulo V

La competencia, los clientes y los proveedores de la PYME

En éste se estudia el entorno competitivo de la PYME. Para ello se parte por analizarla como parte del sector manufacturero en general y se busca encontrar posibles problemas de concentración de mercado en pocos agentes y limitaciones de entrada a los mercados. Posteriormente se pasa a una discusión directa de la competencia, los clientes y los proveedores de las PYMES, para los tres sectores materia de la investigación.

En primer lugar, no existe evidencia de que, ya sea por el lado de proveedores o clientes, las PYMES se vean sometidas a poderes dominantes en los mercados donde actúan. Por el contrario, la situación en la cual operan estas empresas se asemeja más a un mercado atomizado, donde confluyen libremente oferentes y demandantes tanto en el mercado de los bienes finales como en el de los

insumos. Este resultado se ve reforzado por la propia percepción de los empresarios quienes, en su gran mayoría, no señalan la existencia de prácticas colusivas de sus proveedores o clientes.

En segundo lugar, se constata la presencia de conglomerados geográficos de empresas. Los que estarían no sólo formados por empresas de la misma actividad sino también por proveedores y, en el caso de metalmecánica, por empresas demandantes de los bienes y servicios que brindan las micro y pequeñas empresas de este sector.

En tercer lugar, se comprueba que es relativamente menor la transferencia de conocimientos o tecnologías entre empresas. Asimismo, poco es lo que las empresas aprenden de sus clientes y proveedores. Así, si bien existen aglomeraciones, éstas no responden a economías de escala o externalidades tecnológicas.

En cuarto lugar, las PYMES de los dos sectores -confecciones y metalmecánica- necesitan de una amplia red de comercializadores e intermediarios tanto para vender sus productos como para poder proveerse de sus insumos. Así, en el caso de estas unidades productivas de menor escala, la articulación que se da con otros sectores de la economía está teñida por la presencia de tales intermediarios. Esto hace que para las PYMES no pueda hablarse directamente de articulaciones o cadenas productivas sin antes mencionar la presencia de cadenas comerciales o redes de intermediarios que se superponen a tales cadenas productivas. Esto las diferencia de las medianas y grandes empresas, donde esas articulaciones pueden darse incluso al interior de la empresa, en el caso de aquellas verticalmente integradas, o directamente entre las empresas, sin la necesidad de agentes comercializadores o intermediarios

En quinto lugar, los resultados encontrados comprueban la percepción común de que las micro y pequeñas empresas tienden a concentrarse con mayor énfasis en mercados de medianos y bajos ingresos, lo cual se logra a través de una oferta de bienes y servicios que es en promedio de menor calidad y precio que la de la mediana y gran empresa. Esta situación es bastante más clara en el caso de las microempresas en comparaciones a las pequeñas. En ese segmento de empresas se percibe un círculo conformado por proveedores, empresas y clientes de bajos ingresos o de reducida escala. Particularmente en el sector de empresas pequeñas de la industria metalmecánica se detecta una mayor interacción con empresas de mediana o gran escala.

En sexto lugar, existe un flujo financiero en el entorno PYME que va mayormente de clientes hacia empresas y, en menor medida, de proveedores hacia empresas. Dicho flujo se da con mayor frecuencia hacia las empresas relativamente más grandes. La capacidad de la propia PYME de financiar a sus clientes o proveedores es reducida

Resulta interesante también notar la estrecha relación de la PYME con sus principales clientes, dándose una alta correlación entre el número de años que las

empresas trabajan con su cliente principal y el número de años que la empresa lleva en el negocio. Esto se observa especialmente en las empresas algo más grandes, lo cual revelaría que una estrategia de crecimiento de estas empresas estaría asociada a la capacidad de entablar relaciones permanentes con los clientes. Algo similar podría postularse para el caso de los proveedores, pero con menor evidencia a favor de tal hipótesis.

Con relación al sector de Cabinas Públicas Internet se encuentra que existe una tendencia a ubicar las cabinas alrededor de un mismo público objetivo. En este caso alrededor de una institución educativa, un centro comercial, una galería comercial, etc. Pero, a pesar de la cercanía entre cabinas, no hay signos de cooperación o colusión, ya sea en términos de aprendizaje como en lo referente a una estrategia de fijación de precios. Por otro lado, el análisis del entorno competitivo señala que las Cabinas no compiten en precios, lo cual podría ser un síntoma de que la competencia ha permitido alcanzar un precio de equilibrio. Por el contrario, la competencia se da vía diferenciación del producto (comodidades de local, velocidad de navegación, servicios adicionales, etc.)

Capítulo VI

Los Servicios de Desarrollo Empresarial.

En este capítulo se desarrollan diversos aspectos ligados a los llamados Servicios de Desarrollo Empresarial o SDE en el Perú, y en particular para los sectores seleccionados en esta investigación. Se analiza tanto la demanda como la oferta de SDE, a partir de los datos proporcionados por la encuesta especialmente realizada para los propósitos de esta investigación.

Al nivel teórico se plantea que un aspecto de suma relevancia para entender el tipo de políticas a seguir para el desarrollo de los SDE en el Perú, consiste en determinar con precisión el tipo de bien (o servicio) que constituyen los diferentes SDE demandados por las PYMES. Sólo a partir de este conocimiento previo puede plantearse una política que fomente la creación de un mercado privado y sostenible y abrir la discusión de cómo intervenir en aquellos mercados que por su naturaleza no se desarrollarían bajo esquemas enteramente privados.

Se constata que existe un limitado conocimiento y bajos niveles de utilización de los SDE por parte de las PYMES. Sólo 5 de cada diez PYMES encuestadas utiliza o ha utilizado a lo largo de su trayectoria en el negocio algún SDE, incluyendo servicios tributario-contables. Sin embargo existen diferencias entre sectores, siendo el de servicios informáticos el de mayor conocimiento y utilización de SDE.

Al nivel de proveedores se registra que son fundamentalmente los profesionales independientes quienes se encargan de satisfacer buena parte de la demanda de los servicios más utilizados, como son los tributarios y contables. Además, estos servicios son utilizados con alta intensidad. Asimismo se observa que aparte de los servicios tributario-contables en ningún tipo de servicio hay un grado

de utilización que supere al 10% de empresas, y en general se observa que los pagos realizados para la obtención de tales servicios son muy bajos.

Los niveles de satisfacción por los SDE recibidos se encuentra que son más bien regulares. Es importante notar que el servicio largamente más utilizado (tributación-contabilidad) aparece como uno de los de menor calidad relativa. Un análisis por tipo de proveedor muestra que serían de mejor calidad los servicios brindados por empresas privadas e institutos y algunos gremios. En segundo lugar aparecen las universidades, los profesionales independientes, entidades estatales y ONGs. Finalmente, los de menor calidad son los servicios proporcionados por los municipios.

A través de un análisis multivariado se comprueba que la educación es el atributo más relevante del conductor de la empresa para determinar el uso de SDE. Asimismo, se encuentra que las microempresas de 5 o menos trabajadores son las que en promedio contratan menos de cualquier tipo de SDE; en la medida que se consideran empresas algo más grandes, de entre 6 y 10 trabajadores, comienzan a demandarse básicamente servicios tributarios-contables, los cuales no pueden ser provistos al interior de la empresa; pero en el caso de empresas aún más grandes, por encima de 10 trabajadores, dejan de ser tan importantes la contrata de tales servicios, debido en parte a que ellos ya pueden ser generados al interior de la empresa.

Una comparación de los servicios “recibidos” con los “deseados” muestra dos distribuciones diferentes. Lo que más interesa a las PYMES son los servicios de comercialización y marketing, de producción y de capacitación y con mucho menor importancia se desean los servicios de tributación y contabilidad, asuntos legales (los más utilizados) y servicios de asistencia en finanzas.

Finalmente, se observa que las PYMES que efectivamente demandan SDE están dispuestas a pagar un 14% adicional al monto actualmente pagado. Es interesante notar que la mayor disposición a pagar se da en los servicios de comercialización y marketing y es a su vez donde la diferencia con lo efectivamente pagado es mayor (un 82%), seguido por los servicios de capacitación y producción.

Capítulo VII

El Marco Legal-Institucional y su cumplimiento en el sector PYME

En este capítulo se plantea una discusión sobre la “legalidad” de las PYMES y se reconoce que existen diversos “grados de legalidad”. Una visión dicotómica del tema que divida a las empresas entre formales e informales puede ser una simplificación extrema. Así, se comprueba que un 75% de las PYMES encuestadas dispone de sólo algún tipo de registro de los que debiera tener (incluida la licencia municipal de funcionamiento) y un 82% sólo paga alguno de los tributos que debiera pagar; más allá de si el monto pagado es el correcto. Asimismo, se abordan aspectos como: ¿Qué tipo de requisitos legales goza de mayor cumplimiento por parte de las PYMES? ¿Qué características poseen las empresas más legales? ¿Existen

características individuales de los empresarios que los lleven a un mayor cumplimiento de las normas vigentes?.

Un primer hallazgo indica que el cumplimiento de las exigencias impositivas no es uniforme. Aparentemente las micro y pequeñas empresas se preocuparían primero del pago de IGV y los impuestos municipales, y luego del pago de otros impuestos. Así, primero pagan aquellos impuestos que acarrear mayores beneficios potenciales en tanto permiten un mayor acceso a los mercados; y, en segundo lugar, pagan los impuestos que podrían afectar el funcionamiento de la PYME (las sanciones por el no pago de los impuestos municipales pueden ocasionar, incluso, el cierre del negocio); en última instancia deciden el pago de las contribuciones ligadas a la legislación laboral que son las menos visibles y donde la probabilidad de detección es menor.

En un segundo hallazgo, se comprueba que las empresas de mayor tamaño tienen un mayor grado de cumplimiento de las normas tributarias debido a que los costos de la informalidad crecen de acuerdo con el tamaño de la empresa; especialmente los costos de oportunidad asociados a no poder acceder a mercados más grandes y más formales. Esto es consistente con los problemas que según los propios empresarios causa la ilegalidad: el 53% de las empresas señalaron la pérdida de mercados y el 22% se refirieron a problemas relacionados al crecimiento del negocio y a las posibilidades de realizar publicidad.

En tercer lugar, un análisis multivariado muestra que efectivamente existen ciertas variables que determinan una mayor probabilidad de cumplir con el pago de los compromisos de la empresa. Estas variables tienen que ver principalmente con atributos de la empresa: a) las empresas del sector servicios informáticos cumplen en mayor grado con el pago de tributos, b) el tamaño guarda relación con el mayor grado de legalidad. Con relación a los atributos del conductor se encuentra que tanto la educación como la edad están asociadas al mayor cumplimiento. En este último caso se sugiere que tal variable recoge en buena medida los años que la empresa lleva en el negocio, lo cual significaría que empresas más consolidadas en el tiempo tienen mayores probabilidades de operar legalmente.

Finalmente, al preguntarse a las empresas por las razones que las llevan a no cumplir con el total de sus obligaciones sobresale el hecho de que las PYMES se encuentran altamente desinformadas sobre los requisitos legales que deben cumplir. Esto lleva a plantear la profundización de simplificaciones administrativas aplicadas en los 90, tal que la legislación se convierta en “amigable” al usuario de la micro y pequeña empresas.

Capítulo VIII *Tipología de las PYMES*

En este capítulo se buscan formas alternativas y más completas de clasificar a las PYMES. Para ello se empleó la técnica estadística del análisis de conglomerados.

La encuesta realizada para la presente investigación constituye la fuente de datos para la obtención de una tipología de PYMES. Así, la técnica del análisis de conglomerados ha podido diferenciarlas en tipos que guardan un patrón de clasificación relativamente común en las tres actividades pero, sobre todo, en las de confecciones y metalmecánica. En cada actividad se han diferenciado las microempresas por un lado, y las pequeñas empresas por otro, y al interior de cada uno de esos grupos se han establecido distinciones relevantes desde el punto de vista conceptual y de la formulación de políticas dirigidas hacia el sector.

Los principales criterios de diferenciación residen principalmente en seis variables o grupos de ellas: las relativas a la dimensión de la empresa (número de trabajadores, nivel de ingresos, utilidades y complejidad organizacional), el ratio K/L (capital trabajo), la existencia de relaciones familiares (incluida la participación del hijo profesional), el carácter formal/ informal de la empresa y el capital humano del empresario y los trabajadores.

A los tipos de empresas encontrados para cada actividad en particular se les puso “etiquetas”, que se espera sean sugerentes de las características centrales de cada tipo, aunque para una plena comprensión de cada uno de ellos se hace necesaria una lectura más detallada en el capítulo respectivo.

En el caso del sector confecciones se identificaron los siguientes tipos de empresas:

- Tipo 1: “microempresa típica familiar informal” (52.1%)
- Tipo 2: “microempresa familiar con acceso a crédito formal” (7.3%)
- Tipo 3: “microempresa con alta capitalización conducida por profesional” (33.8 %)
- Tipo 4: “microempresa familiar con participación de hijo profesional” (2.3%)
- Tipo 5: “pequeña empresa con acceso a crédito formal conducida por empresario relativamente educado” (2.3%)
- Tipo 6: “pequeña empresa con altos ingresos conducida por profesional” (2.3%)

En el caso del sector metalmecánica se identificaron los siguientes tipos de empresas:

- Tipo 1: “pequeña empresa altamente rentable y con acceso a crédito conducida por empresario con profesión específica” (0.8%)
- Tipo 2: “microempresa típica familiar informal” (27.8%)
- Tipo 3: “microempresa de empresario empírico e hijo profesional” (1.9%)
- Tipo 4: “microempresa dinámica conducida por profesional” (20.5%)
- Tipo 5: “microempresa conducida por empresario relativamente educado” (48.3 %)

Tipo 6: “pequeña empresa con altos ingresos conducida por empresario educado y con capacitación laboral específica” (0.8%)

Adicionalmente, a partir de entrevistas con empresarios de los diferentes tipos de empresas encontrados se dio sustento “cualitativo” a los hallazgos de la técnica estadística de conglomerados. El lector podrá encontrar en este capítulo un recuento de cada una de tales entrevistas.

En el rubro Cabinas Internet los tipos encontrados fueron:

Tipo 1: “microempresa con crédito inicial conducida por profesional sin experiencia y con capacitación laboral específica” (15.1 %)

Tipo 2: “microempresa informal familiar conducida por empresario profesional con experiencia” (11.3 %)

Tipo 3: “microempresa con alto ratio K/L conducida por profesional con escasa capacitación” (67.9 %)

Tipo 4: “pequeña empresa rentable conducida por un profesional con alta experiencia laboral específica” (1.9 %)

Tipo 5: “microempresa con altos ingresos y ratio K/L conducida por profesional con capacitación y profesión específica” (3.8 %)

Los resultados de la tipología de empresas son consistentes con la hipótesis de que una gran parte de las micro y pequeñas empresas competitivas y dinámicas son conducidas por empresarios que han sabido incorporar y utilizar las ventajas de un mayor capital humano. El factor crucial en la etapa de crecimiento de estas empresas ha residido en una adecuada combinación de los recursos económicos y financieros, la capacitación y formación profesional del empresario, así como la calificación de la fuerza de trabajo.

Adicionalmente, la tipología hallada brinda indicios acerca de una diversidad de estrategias orientadas a incrementar el capital humano de las empresas. Una consiste en el esfuerzo de calificación del propio micro o pequeño empresario, así como de sus trabajadores, a través de cursos de capacitación y formación de corta duración. Pero otra parece haberse concentrado en la inversión en el capital humano de los hijos con la finalidad de vincular sus expectativas profesionales al proyecto empresarial de la familia. Aquí parece se han dado dos estrategias distintas: la incorporación del hijo en la misma empresa, o la constitución de otra(s) pequeña(s) empresa(s) del mismo giro a cargo del hijo pero con el apoyo familiar. El denominado “recambio empresarial” tendría, en ese sentido, dos diferentes estrategias.

Capítulo IX

Los trabajadores en la PYME

En primer lugar se busca realizar una taxonomía de los trabajadores de las PYMES tomando en cuenta su nivel educativo, la participación por género, la estructura de edades, y los vínculos familiares con los propietarios o conductores.

Asimismo se investiga, la rotación de la mano de obra, el uso de pagos a destajo, la migración de trabajadores de una PYME hacia la formación de la propia empresa y los determinantes de los salarios en las unidades productivas de menor escala.

Un primer aspecto que llama la atención de los trabajadores de las PYMES de confecciones y metalmecánica es su bajo nivel educativo. En particular, en confecciones sólo el 18% de trabajadores tiene educación post-secundaria. En metalmecánica esta cifra se eleva a 34%. En el sector servicios informáticos, el tipo de trabajadores requeridos es muy distinto, estimándose que el 85% de los mismos cuenta con educación superior.

Con relación al género de los trabajadores en las actividades estudiadas no se encuentra evidencia de que la mayor o menor participación de un género en particular esté asociado al tamaño de las empresas. Las diferencias se dan al nivel de sectores, siendo importante la participación de mujeres en las empresas de confecciones, y reducida en metalmecánica. Asimismo se halla que la edad promedio de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de los sectores bajo estudio no presenta un patrón de comportamiento que esté asociado al tamaño de la empresa ni a la actividad de la misma

Es importante resaltar que, en cualquiera de los sectores, aproximadamente un tercio de los trabajadores son familiares del conductor o propietario de la empresa. Llama la atención que incluso en el sector de servicios informáticos se observe este alto porcentaje. Sin embargo, el uso de mano de obra familiar decrece con el tamaño de la empresa. Debe notarse también la mayor parte de estos trabajadores familiares son remunerados, casi 80% en el sector confecciones.

El análisis realizado muestra también que las propias PYMES sirven de incubadoras de futuras micro y pequeñas empresas. Un gran porcentaje de conductores de empresas de confecciones y metalmecánica declaran conocer el caso de al menos un trabajador que dejó la empresa para formar la propia. En confecciones, en el 48% de empresas encuestadas se ha dado esta situación y en metalmecánica en el 61% respectivamente. Sin duda que esto plantea la existencia de un grupo no menor de micro y pequeños empresarios que se inician en una actividad propia de manera voluntaria y no necesariamente obligados por una estructura económica excluyente.

Por último, se realizan estimaciones econométricas para evaluar los determinantes de los salarios de los trabajadores y posibles diferencias de los mismos según el tamaño de la empresa. A partir de las Encuestas Nacionales de Hogares de 1993, 1994, 1995 y 1997 se encuentra que los retornos a la educación son distintos en los diferentes estratos empresariales. Así, mientras que en la gran empresa pasar de tener primaria a tener educación superior ayuda a elevar los ingresos en 152%, en la micro y pequeña empresa esta misma mejora en el nivel de educación se traduce sólo en un aumento de 64% en los ingresos. Es decir, los retornos a la educación, en la industria manufacturera, son mayores en los estratos de empresas cada vez más grandes. Por lo que, sólo aquellos trabajadores con

educación superior podrían incrementar sus salarios si logran trabajar en una gran empresa en comparación a sí lo hacen en una micro o pequeña empresa.

Adicionalmente se realizaron estimaciones econométricas a partir de la información proporcionada por la encuesta realizada para esta investigación. Los resultados indican que en confecciones los salarios de los trabajadores se igualan entre empresas. Asimismo, no es posible encontrar la presencia de retornos a la educación. Tampoco se encuentran diferencias en los salarios según el género. En metalmecánica los trabajadores con educación superior logran mayores salarios en empresas de servicios de mantenimiento y reparación de equipos; y en servicios informáticos se verifica que los trabajadores con educación superior tienden a ganar más en empresas más grandes.

Capítulo X *La capacidad empresarial*

En este capítulo el análisis se centra en los conductores o propietarios de las PYMES y su capacidad empresarial. Si bien la definición y medición de este concepto es debatible, aquí se plantea que principalmente se refiere a la habilidad que tiene un individuo para evaluar y tomar riesgos, asignar recursos y aprovechar oportunidades, junto con su capacidad de organización y liderazgo.

Una primer resultado del análisis realizado permite establecer que el nivel de educación de los empresarios crece con el tamaño de la empresa, así los empresarios más educados conducen empresas algo más grandes. La mayor parte de ellos son hombres, aunque existen claras diferencias según la actividad. Mientras que en confecciones el 72% son hombres en metalmecánica este porcentaje sube a 95%. Asimismo se tiene que la mitad de los empresarios trabajó antes en una empresa del mismo ramo y además se encuentra que aquellos cuyo empleo anterior fue en una empresa de mayor tamaño, tienen ahora empresas algo más grandes.

La edad promedio para iniciar el negocio está entre los 32 y 34 años. Esto confirma que la probabilidad de estar auto empleado aumenta con la edad, relación encontrada tanto en estudios al nivel internacional como para el caso peruano. La explicación para ello puede relacionarse con la necesidad de acumular experiencia en otros empleos y/o contar con ahorros; ya que ambos son necesarios para emprender el propio negocio.

Un aspecto curioso fue la respuesta de los empresarios a la pregunta: “¿si le ofrece un empleo asalariado permanente por qué nivel de ingreso mensual dejaría su empresa actual?” Resulta interesante notar que en un análisis de regresión, donde se controla por características personales de los empresarios, se encuentra que el monto que se requiere para pasar al sector asalariado es mayor si es que la persona decidió ser empresario porque quería ser independiente. Esto evidenciaría que un grupo de actuales empresarios inició su negocio porque valoraban el hecho de tener su propio negocio.

Finalmente, en este capítulo se analizaron los determinantes de la adopción de un conjunto de prácticas empresariales “modernas” por parte de los empresarios de la muestra disponible. A través de un análisis de regresión, se estimó el número de prácticas empresariales adoptadas como una función de un conjunto de variables individuales del conductor, de características de la empresa y del entorno. Se encontró que un empresario más educado y capacitado es más propenso a adoptar prácticas modernas. Se observó también que hay un efecto del tamaño de la empresa, medido por el número de trabajadores, y del ratio capital trabajo, lo cual sugiere la existencia de un efecto escala por el cual la adopción de mecanismos de control de calidad, organización y gestión descentralizada, etc., se hace más necesario conforme crece el tamaño de la empresa. Alternativamente, puede plantearse que la empresa es grande en términos de número de empleados y utiliza más capital por trabajador, justamente porque antes adoptó determinadas prácticas administrativas; sin embargo, no es posible discernir entre ambas hipótesis con la información disponible. Es interesante notar también que mientras mayor sea el monto en dinero que el conductor requiere para dejar la empresa y tomar un puesto como asalariado mayor es la adopción de prácticas empresariales modernas. Ello estaría mostrando que aquellos que están voluntariamente en una micro o pequeña empresa y que además valoran la independencia y riesgos de la actividad, tienen una mayor propensión a adoptar este tipo de prácticas.

Capítulo XI

Aglomeración en las PYMES

Una de las características que se encuentra entre las micro y pequeñas empresas es la presencia de una importante concentración territorial. En este capítulo se buscó analizar la importancia de la proximidad geográfica e identificar cuáles son los posibles beneficios que derivan las empresas de la aglomeración.

La teoría señala como potenciales ventajas de las aglomeraciones geográficas de empresas la generación tanto de economías internas, producto por ejemplo de proveedores especializados y reducciones en los costos de comercialización, como de economías externas, vía la transferencia tácita de conocimientos o la especialización del trabajo entre firmas a través de esquemas de división vertical o subcontratación. Este último punto se aborda de manera separada en un posterior capítulo. Sin embargo, también se señalan algunas desventajas de las economías externas, como los costos de transacción, sin dejar de tener en cuenta que las aglomeraciones pueden llevar a una competencia entre empresas que reducirían al mínimo los márgenes de ventas de las mismas.

A través de un análisis multivariado se analizó hasta qué punto la aglomeración trae consigo externalidades positivas sobre las empresas que lleven a incrementar la eficiencia de las mismas. Los resultados muestran que para el caso de metalmecánica esto no se cumple y, más bien, el único impacto significativo de la aglomeración es el incrementar la competencia por el lado de precios y llevar a que se reduzca el margen del precio con respecto a los costos.

Diferente es en el caso de las de confecciones, donde el impacto de aglomeración se da fundamentalmente a través de una reducción en el gasto de publicidad y por esta vía genera un incremento en la rentabilidad de las empresas. Asimismo, uno de los principales factores que determina la ubicación de las empresas es si una zona es considerada comercial (60% de los encuestados en confecciones responden esto), lo que reduce la necesidad de realizar gastos de publicidad individuales y más bien permite obtener beneficios de la publicidad que realiza el centro comercial en su conjunto.

Se cree que hay otras dimensiones que también pueden estar generando ciertas externalidades positivas sobre las empresas aglomeradas. Una de estas dimensiones sería la presencia de proveedores dentro de los conglomerados, que transfieren conocimientos a los productores e incrementan el capital de trabajo de las empresas a través de sistemas de ventas a plazos. Algo que favorece esta hipótesis es el haber encontrado, en el análisis de regresión, que la presencia de proveedores principales en la zona logra incrementar la productividad media del trabajo de las empresas del conglomerado.

Finalmente, no se encuentran evidencias de transferencias de conocimientos ni especialización entre empresas aglomeradas que sean distinguibles de las empresas no aglomeradas. Al respecto, se postula la importancia de realizar estudios que permitan identificar qué variables o limitaciones son las que están evitando que la aglomeraciones tengan los efectos esperados.

Capítulo XII

La subcontratación y la articulación entre empresas.

El presente capítulo investiga las relaciones de subcontratación entre empresas PYMES y de éstas con grandes y medianas empresas. Para ello primero se realiza una exposición teórica de los beneficios y costos de una relación de subcontratación. Entre los principales beneficios se encuentran la especialización y la división del trabajo entre empresas, así como la flexibilidad que permite a la empresa contratista. Sin embargo, existen “costos de transacción” que tienden a incrementarse en entornos donde la confianza es escasa y donde las asimetrías de información y los mecanismos para el cumplimiento de los contratos son deficientes. Asimismo la brecha tecnológica entre empresas puede ser un limitante de los contratos inter-empresariales.

En teoría existen dos tipos principales de subcontratación, una de capacidad y otra de especialidad o estructural. En el caso peruano, y en particular en los sectores de confecciones y metalmecánica, se da principalmente la subcontratación de capacidad como un mecanismo para flexibilizar la respuesta de la oferta de las empresas ante fluctuaciones en la demanda.

Se estima que entre las PYMES del sector confecciones, un 30% de ellas subcontrata a otras, y en la rama metalmecánica el 25% declara hacerlo. Sin embargo los volúmenes de esta subcontratación no son importantes, estimándose

que tanto en las empresas de confecciones como de metalmecánica los pagos a empresas subcontratistas son en promedio del orden del 4 a 5% de los ingresos. Existen tres motivos principales que llevan a las empresas a contratar a una tercera: por no contar con maquinaria adecuada, por plazos de entrega exigentes y por no contar con maquinaria suficiente. Pero al preguntársele a las empresas que subcontratan si desean realizar todo el proceso de producción en lugar de subcontratar parte del mismo, se encuentra que la gran mayoría responde afirmativamente. Asimismo, se encuentra que la articulación de empresas de distintos tamaños a través de los esquemas de subcontratación es limitada, por lo menos entre el grupo de pequeñas y micro empresas.

A través de un análisis econométrico se encuentran algunos factores que contribuyen a que una empresa PYME entable relaciones de subcontratación con otras. Para las empresas de confecciones se encuentra que los empresarios que poseen una profesión ligada al área de administración son más propensos a subcontratar a otras empresas, aumentando en 27% la probabilidad de entablar este tipo de contratos con otras empresas. Otro de los hallazgos muestra que los empresarios que trabajaron en una empresa del ramo, antes de iniciar la propia, tienden a subcontratar más. Se comprueba también que la subcontratación es algo más frecuente entre las microempresas en comparación a las pequeñas empresas. Por último, debe destacarse, que en el caso de las empresas confeccionistas la aglomeración parece tener un efecto positivo sobre el uso de subcontratación.

En cuanto a las empresas de metalmecánica deben señalarse dos resultados. Por un lado las empresas que declaran enfrentar temporadas altas y bajas, es decir, fluctuaciones de demanda, son más proclives a subcontratar a otras empresas. Y, por otro lado, en estas empresas existe una relación positiva entre la utilización de capacidad instalada y la subcontratación. Así, empresas que muestran un mayor uso de su propia capacidad de producción presentan una mayor probabilidad de subcontratar a otras. Esto es consistente con una “subcontratación por capacidad”.

Adicionalmente se analizaron los factores, que hacen más probable, que una PYME sea subcontratada por otra empresa, es decir que haga las veces de subcontratista y no de contratista. En el rubro confecciones se encuentra que el nivel de educación del empresario contribuye a que la empresa sea subcontratada por otra. También se encuentra que los empresarios que han tenido una experiencia anterior como trabajadores en otra empresa del ramo, son preferidos por las empresas contratistas. Diversas entrevistas realizadas indican que empresas contratistas buscan a ex trabajadores de una mediana o gran empresa para subcontratarlos, pues eso es señal de garantía de que conocen los estándares de calidad y las exigencias en producción. En términos algo más teóricos, esto contribuye a reducir asimetrías de información y reducir “costos de transacción”. En la rama metalmecánica se repiten algunos de los resultados hallados para el PYME de la confección. También se cumple que las firmas de empresarios con un mayor nivel de educación, relativamente más intensivas en mano de obra, y que no concentran sus ingresos en un único producto o servicio, son las que presentan mayores probabilidades de ser subcontratadas. Además se encontró que las empresas que declaran tener muchos

competidores cercanos, es decir, que se encuentran más aglomeradas, tienen una ligera ventaja en ser subcontratadas.

En una última sección de este capítulo se estudian las relaciones de subcontratación en la industria de la confección de exportación. Durante la década de los noventa un grupo de grandes y medianas empresas confeccionistas (algunas de las cuales pertenecían a la industria textil), incursionaron en el mercado de exportación. Esto motivó un proceso de subcontratación que ayudó a satisfacer los picos de demanda que impone el mercado externo. Sin embargo, luego de algunos años de iniciado el proceso, algunas de las medianas y pequeñas empresas subcontratistas incursionaron por cuenta propia en la exportación, pues habían aprendido de sus contratistas el “know-how” y los estándares necesarios de calidad para atender al mercado externo. Como resultado, estas nuevas empresas exportadoras pasaron al rol de contratistas y en otros casos han buscado integrarse hacia atrás para ampliar su capacidad de producción

A partir de entrevistas con grandes y medianas empresas se estima que el monto de las exportaciones que proviene de una relación de subcontratación sería del orden de los US\$ 40 millones. Aunque la confiabilidad de esta cifra es relativamente baja, es una primera estimación sobre la importancia que ha cobrado la subcontratación en este rubro y que deberá ser corroborada por estudios posteriores. Asimismo, se estimó que por cada trabajador en una empresa confeccionista de exportación existen 0.62 trabajadores vinculados indirectamente a través de la subcontratación, aunque debe tenerse en cuenta que ellos no se dedican exclusivamente a atender pedidos de terceros. En términos de toda la industria exportadora de confecciones, y bajo supuestos conservadores, se calcula que unos 13,000 trabajadores se verían relacionados indirectamente a la exportación de confecciones vía subcontratación.

Entre los principales problemas que se detectan para expandir aún más la subcontratación de las empresas exportadoras se mencionan la menor la calidad de los productos de las pequeñas y medianas empresas y los problemas de incumplimientos en los plazos de entrega de la producción subcontratada. Asimismo, más allá de la menor calidad existen problemas asociados a falta de información confiable sobre la misma.

Capítulo XIII

El Capital Social en las PYMES: algunos indicadores para el caso de confecciones, metalmecánica y servicios informáticos.

Para abordar el tema del capital social y su importancia en las PYMES se discute primero la definición del concepto. Una vez definido se plantea que el mismo hace referencia a determinadas características del entorno social y cultural en el que se desarrolla el intercambio económico, definiéndose como el conjunto de relaciones sociales, instituciones y valores que rigen la interacción de los individuos en una sociedad y que contribuyen al desarrollo económico y social de la misma; y

su existencia va más allá de la suma de características individuales y se sitúa al nivel de las estructuras de gobierno, las normas culturales y las reglas sociales.

Para el caso de las PYMES, diversos trabajos han puesto en relieve los vínculos de cooperación y las 'sinergias sociales' logradas en los llamados "distritos industriales". Se ha analizado la existencia de ambientes culturales y sociales marcados por la presencia de tradiciones e instituciones que promueven una densa red de vínculos empresariales, entre los cuales destacan las diversas formas de cooperación y subcontratación inter-firmas. Sin embargo, en general existe escasa evidencia sobre el caso peruano respecto a este tema.

Es indispensable subrayar que el capital social tiene alcances limitados si no se combina con otras formas de capital, entre ellas el capital humano. Por lo que no debe descartarse la posibilidad de que las comunidades basadas en redes étnico-familiares acaben constituyéndose en trabas para el desarrollo de organizaciones productivas a gran escala, igualmente necesarias para el desarrollo social y económico.

A partir de la encuesta aplicada a PYMES se indagó acerca de algunos indicadores sobre el "capital social" existente en los medios en los que ellas se desenvuelven. Los datos obtenidos permiten esbozar algunas conclusiones en torno a cuatro indicadores relevantes: el uso de redes familiares, la participación en organizaciones sociales, el vínculo con clientes y otras empresas de su entorno geográfico, y la participación en gremios empresariales.

Sobre la participación en gremios y redes de empresarios se estima que alrededor del 43 % de empresarios está vinculado a ese tipo de redes formales o informales. Entre ellos, son los de servicios informáticos quienes registran una participación más alta. En todas las actividades debe resaltarse el hecho de que los vínculos informales tengan mayor preponderancia que la participación en gremios. Así se encuentra que la expectativa de la participación en los gremios está centrada, principalmente, en la información sobre el mercado y la asesoría legal para las empresas.

Con relación a la participación en organizaciones, asociaciones departamentales, clubes sociales, asociaciones vecinales o partidos políticos, se encuentra que es muy baja. Tomando todas las actividades en conjunto, se constata que menos del 7 % de empresarios tiene participación en alguna organización social o política.

Al construirse un índice de "capital social" y observar la correlación que tiene con otras variables relativas a las características de la empresa y el empresario, se encuentra que es significativa la correlación entre la participación en organizaciones sociales y la participación gremial. Ello estaría revelando un comportamiento del empresario proclive a acceder a distintas redes sociales a la vez, no sólo las desarrolladas en torno a la empresa y la actividad de la misma. Asimismo, se encuentra que sólo en servicios informáticos existe una correlación

positiva entre el nivel de aglomeración (medido por el número de competidores cercanos) y la participación en alguna organización, en particular un gremio o asociación.

Sobre el grado de ‘confianza social’, que por lo general implica la existencia de instituciones que garanticen un buen funcionamiento del mercado, éste cumple la función de facilitar las relaciones de intercambio económico. En ese sentido, la confianza circunscrita a los grupos de amigos, familiares y conocidos en las transacciones económicas y comerciales puede interpretarse como un componente limitado del denominado “capital social”. Esto parece estar sucediendo en la muestra de empresas encuestadas. Así, por ejemplo, con relación al principal criterio para otorgar crédito, si bien la mayoría indica la “reputación del cliente”, el segundo criterio más importante es que el cliente sea “conocido o familiar”.

Otra forma de ver la relación entre capital social y acceso a recursos es a través del mercado laboral. Los datos analizados muestran que existe una estrategia ‘mixta’ de criterios para el reclutamiento de la fuerza de trabajo por la empresa. Junto a los criterios de “mercado” existiría un criterio o patrón “familiar” –aunque de menor importancia que el anterior ciertamente- que llevaría a buscar personal entre familiares y conocidos para que laboren en la empresa.

Una información relacionada con el nivel de desarrollo del capital social de las PYMES es la referida a las relaciones que éstas establecen con su entorno, el cual está constituido por empresas competidoras, proveedores y clientes. Aquí se comprueba que no existirían mayores niveles de cooperación o importantes ganancias en aprendizajes y transferencia de conocimientos, tecnología y otros factores entre estos actores.

Capítulo XIV

Determinantes del desempeño de las PYMES: evidencia empírica

Después de haber analizado en capítulos anteriores diversos aspectos y factores que se presume afectan el desempeño de las pequeñas y micro empresas, en este capítulo se intenta incorporar de manera simultánea dichos factores a través de un análisis econométrico, con el objetivo de evaluar su impacto individual o de conjunto sobre el mejor desempeño de las PYMES. Para lograr tal fin primero se discute sobre las formas alternativas de medir el desempeño de las empresas. Los indicadores utilizados para medir el desempeño son: la utilidad sobre ventas, el producto medio del trabajo y la tasa media anual de crecimiento del número de trabajadores.

A partir del análisis realizado se pueden obtener algunas conclusiones. En primer lugar, es claro que la educación del empresario es un factor fundamental para entender por qué algunas empresas logran destacar en comparación a otras. Cualquiera sea el indicador de desempeño utilizado siempre se encuentra que a mayor nivel de educación del conductor de la empresa, mejor será el resultado de la misma. Asimismo, existe evidencia de que la educación del empresario es la raíz de

muchas otras variables que pueden afectar el desempeño de la empresa. En este sentido, se encuentra que diversas “buenas prácticas empresariales” no tienen efectos sobre desempeño porque en realidad lo que explicaría la adopción de tales prácticas sería la educación del empresario. A su vez, el que una empresa sea más o menos informal también está asociado al nivel educativo del empresario. Asimismo son los empresarios más educados los que acceden a los SDE.

Con relación a las características de la mano de obra, no parece existir nada particular que sea especialmente favorable para el desempeño empresarial. Tal vez la evidencia más contundente apunta a decir que el uso de mano de obra familiar más que potenciar puede limitar la expansión de la empresa.

En los aspectos asociados a la tecnología se encuentra evidencia a favor de que el mayor uso de maquinaria y equipo permite a las empresas un mejor desempeño. Sin duda que esto refleja el hecho de que las pocas empresas PYMES que logran avanzar tecnológicamente son capaces de exhibir mejores indicadores de desempeño.

Otro aspecto que resulta revelador es que una adecuada “tecnología de organización o gestión” tenga efectos sobre el desempeño. Así, se encuentra que empresas que tienen la práctica de realizar controles de calidad por etapas logran destacarse. Similar evidencia existiría para aquellas empresas que alcanzan una gestión algo más descentralizada en el proceso de toma de decisiones.

Con relación a los factores del entorno de la empresa, las evidencias son menos claras y contundentes. Existe alguna evidencia de que tanto el acceso al crédito formal como un mayor cumplimiento de la normatividad tributaria y laboral ayudarían a las empresas a mejorar su desempeño. En este último caso, sin embargo, también podría suceder la vía inversa, por la cual un mejor desempeño incentiva este cumplimiento.

Al evaluar el uso de SDE se encuentra un resultado bastante interesante. La evidencia encontrada señala que los SDE no pagados o gratuitos no tienen ningún efecto sobre el desempeño de la empresa, y, muy por el contrario, hasta podrían tener un efecto negativo. Asimismo, en algún caso se encontró que si el SDE fuese pagado, éste lograría mejorar el desempeño de la empresa. Asimismo se encuentra cierta evidencia de que para que el acceso a SDE tenga un impacto en el desempeño debería venir acompañado de crédito.

Adicionalmente se vinculó el tema del desempeño empresarial con la tipología de empresas PYMES hallada en el octavo capítulo. Para ello se utilizaron los mismos indicadores de desempeño y se incorporó un índice de “buenas prácticas” empresariales para cada tipo de empresa. Si bien es cierto éste no es un indicador directo de desempeño empresarial, constituye una forma indirecta de medirlo, especialmente para el caso del desempeño de largo plazo. Entonces, debe tenerse en cuenta que los distintos indicadores de desempeño utilizados no necesariamente miden lo mismo. Se postula que tanto la variación anual del empleo

como el índice de prácticas empresariales tienden a aproximar el desempeño de largo plazo, en tanto el valor de la productividad media del trabajo y la tasa de rentabilidad estarían más asociados al desempeño de corto plazo, especialmente este último.

En general, los resultados encontrados permiten llegar a las siguientes conclusiones:

En el caso de confecciones, es claro que los tipos correspondientes a los de pequeñas empresas (es decir las más grandes de la muestra), presentan en promedio un mejor desempeño excepto cuando este se mide por la rentabilidad. Asimismo, es interesante notar que entre las microempresas la típica familiar informal como es la que muestra los peores indicadores de desempeño. Son más bien las microempresas con acceso a crédito y conducidas por un profesional las que logran destacarse. Esto muestra que tanto a través de los factores de entorno o de factores internos se pueden alcanzar mejores resultados. La microempresa familiar en la que participa un hijo profesional, por su parte, logra destacarse en el corto plazo y parece hacer un mayor uso de buenas prácticas empresariales, lo cual parece ser un indicador del potencial a futuro. Sin embargo, esto aún no se refleja ni en una mayor productividad media del trabajo ni en el crecimiento en el tiempo.

Entre las empresas de metalmecánica también se comprueba una cierta tendencia a que las algo más grandes logren mejores desempeños relativos, aunque esto no es tan claro y muchos menos puede establecerse una relación lineal entre desempeño y tamaño de la empresa. Utilizando cualquiera de los indicadores de desempeño se observa que las empresas pequeñas, con acceso al crédito y con conductor profesional e hijo profesional, destacan por su buen desempeño en comparación a los otros tipos, y son las empresas “de punta” en la muestra estudiada. Entre las microempresas destacan aquellas relativamente más tecnificadas, formales, con mayor capital humano del empresario y que participan en mercados de mayores ingresos (ya sean empresas o consumidores), así como por tener una alta participación en “redes informales”. En el grupo de las microempresas éste sería el tipo de mayor potencial y está conformado por un interesante 20% del total de empresas de la muestra estudiada. Los tipos de empresa que se encuentran en peor situación son los que corresponden a la típica microempresa informal con baja capitalización, que participan en mercados de bajos ingresos y con bajo nivel de educación del empresario.

En general, se comprueba que tanto en confecciones como en metalmecánica lo que se tiene es una estructura piramidal de empresas, en el sentido que en la base se encuentra a un amplio grupo de empresas de bajo desempeño, normalmente microempresas, y en la punta de la pirámide se ubica sólo un grupo reducido de empresas de mayor desempeño relativo y que tienden a ser algo más grandes. En el caso de Cabinas de Internet es difícil establecer algún tipo de empresas que destaque entre los distintos indicadores de desempeño o, por el contrario, que claramente se presente como el tipo de peor “desempeño”.